УДК 630:334

КОРПОРАТИЗАЦИЯ КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ ЛЕСНОЙ ОТРАСЛИ

Т.Г. Трубченко

Томский политехнический университет
E-mail: market@tpu.ru

Рассмотрено понятие реформирования, в рамках которого разграничены понятия «реорганизация» и «реструктуризация». Даны понятия «реформирование лесной отрасли» и «реструктуризация лесной отрасли». Актуализировано одно из приоритетных направлений реформирования лесной отрасли – корпоратизация, т.е. формирование предприятий корпоративного типа, в т.ч. развитие интегрированных корпоративных структур. Рассматриваются различные подходы к определению понятия этих структур. Определены основные достоинства и недостатки формирования интегрированных структур на современном этапе.

Современный этап развития национального хозяйства, связанный с резким сокращением масштабов производства, разорванностью хозяйственных связей и падением уровня финансовых показателей, возрастанием влияния научно-технического прогресса и развития рынка, требует усиления организационной деятельности и, прежде всего, оптимизации управления экономикой. Ключевое направление в этом процессе – выработка новых методов управления и планирования, упорядочение производственно-технологической, территориальной, отраслевой и ведомственной структуры функционирующих и вновь создаваемых подразделений.

В условиях централизованного управления экономикой формирование организационной структуры осуществлялось на основе узковедомственного отраслевого подхода. Его отличительные черты: жесткая регламентация хозяйственных связей, прикрепление поставщиков к потребителям, директивные планы выпуска и т.д.

Процесс становления новых организационно-хозяйственных структур характеризуется следующим:

- Формирование хозяйствующих рыночных субъектов резко отстает по времени от демонтажа административно-хозяйственной системы и ее иерархических структур.
- Государственные структуры либо самоустраняются от решения вопросов, которые и в рыночной экономике остаются в сфере их компетенции, либо, напротив, дублируют друг друга в выполнении функций, им не свойственных, что существенно распыляет усилия, необходимые для реализации властных полномочий.
- Приватизационные процессы, либерализация экономики сопровождаются так называемым управленческим камуфляжем – разрастанием негосударственных структур спекулятивно-посреднического типа, далеких от производственной деятельности.
- Разрыв хозяйственных связей усугубляется вследствие дробления крупных промышленных предприятий.

В этих условиях предприятия были вынуждены начать процессы реформирования, чтобы приспособиться к требованиям рынка.

Однако следует заметить, что, рассматривая проблемы выведения лесной отрасли из кризиса, исследователями используются различные понятия – реформирование, реструктуризация, реорганизация, хотя их трактовки часто совпадают. Разберемся в вышеперечисленных понятиях.

В последнее время часто происходит смешение понятий «реформирование» и «реструктуризация». Формально реформой можно назвать нововведение любого содержания, как правило, прогрессивной направленности, т.е. реформирование – это постепенное целенаправленное преобразование существующей системы. Есть и официальные трактовки данного термина. Так, в частности, термин «реформирование предприятий» раскрывается в официальном документе как «изменение принципов действия предприятий, направленное на их реструктуризацию ...» [1]. А в «Типовой программе реформы предприятия» указывается, что: «Цель реформы предприятия ... может быть достигнута путем реструктуризации предприятия ...» [2]. Таким образом, реструктуризация выступает основным средством реформирования предприятий, но не является тождественным понятием.

Под реструктуризацией понимается процесс комплексного изменения методов функционирования предприятия в соответствии с изменяющимися условиями рынка и выработанной стратегией его развития [3]. Целью реструктуризации промышленного предприятия является такое изменение его структурных компонентов и их связей, которое позволяет устойчиво функционировать в изменившихся рыночных условиях. Однако это не единственное определение реструктуризации. Так, например, В.Г. Крыжановский определяет реструктуризацию предприятия как структурную перестройку в целях обеспечения эффективного распределения и использования всех ресурсов предприятия, заключающейся в создании комплекса центров ответственности на основе разделения, соединения, ликвидации (передачи) действующих и организации новых структурных подразделений, присоединения к предприятию других предприятий, приобретения определенной доли в уставном капитале или акций сторонних организаций [4]. С мнением автора не совсем можно согласиться, т.к. основу данного определения составляют положения, относящиеся к понятию реорганизации.

Реорганизацией называют процесс радикального изменения структурной компоненты в форме слияния, приобретения, разделения, выделения, преобразования [3]. Следует отметить, что это единственное понятие, которое имеет четкое определение, вытекающее из ГК РФ.

Таким образом, понятие «реформирование» предприятия является более широким, нежели «реструктуризация» и «реорганизация».

Итак, учитывая различные подходы и обозначив основные различия между понятиями «реформирование» и «реструктуризация», дадим их определение по отношению к лесной отрасли.

Учитывая, что под отраслью понимается совокупность предприятий или учреждений, производящих однородную продукцию, то под реформированием лесной отрасли будем подразумевать изменение деятельности предприятий лесопромышленного комплекса (ЛПК) и лесного хозяйства, направленное на повышение эффективности лесопользования на основе устойчивого управления лесным фондом.

Основными задачами реформирования, по оценке специалистов, должны стать повышение доходности лесной отрасли для государства, обеспечение экологической безопасности страны в существующих экономических условиях, а также повышение продуктивности и экологической ценности лесов.

Реформирование лесной отрасли должно включать повышение роли лесного хозяйства как важной отрасли материального производства в экономике страны; реформирование системы финансирования лесохозяйственных предприятий; оптимизация размеров и восстановление статуса предприятия для лесхозов отрасли; совершенствование производственной структуры лесопромышленного комплекса и др.

Под реструктуризацией лесной отрасли будем понимать процесс комплексного изменения методов функционирования и управления предприятий ЛПК и лесного хозяйства на основе адаптации к условиям и потребностям рынка с учетом культурного, социального и экологического аспектов их деятельности.

Хотелось бы подчеркнуть, что процесс реформирования отрасли, базирующийся на реструктуризации и реорганизации, должен быть основан не только на процессах консолидации или разукрупнения, но и на поиске внутренних резервов для эффективного функционирования предприятий лесной отрасли.

Вместе с тем в нынешней ситуации вызревание конкурентоспособных производств требует вертикально или горизонтально интегрированных структур, способных обеспечить переток технологий, кадров и иных ресурсов и контролировать внутренние цены в целях обеспечения конкурентоспособности конечной продукции. Такие структуры способны развивать жизнеспособные производства, опираясь на внутренние ресурсы и сохраняя способность к расширенному воспроизводству в неблагоприятных условиях.

Подобные процессы объединения предприятий принято называть корпоратизацией, которая является еще одной составляющей реформирования.

Основными причинами, вынуждающими предприятия к объединению, являются: усиление рыночной конкуренции; стремление к снижению производственных издержек; требования снижения рисков, опасностей и угроз, в том числе за счет диверсификации деятельности; централизация выполнения общей сбытовой функции (маркетинг, закупки, реклама, сбыт, получение товарных знаков и т.п.); повышение эффективности производства; расширение рынков сбыта; привлечение инвестиций; необходимость финансового оздоровления производства.

Очевидным является положение, что чем больше масштабы производства, тем сложнее его структурная композиция, тем более высоким требованиям должно отвечать управление элементами такого производства. Характерные особенности лесной, лесоперерабатывающей промышленности и лесного хозяйства – повсеместность размещения предприятий, необходимость системы межотраслевых и межрегиональных связей.

Проблемы масштабов и структуры лесопромышленного производства давно привлекали к себе внимание советских и зарубежных исследователей и практических работников. Интерес к ним возрос в 60–80-е годы XX в., что было обусловлено трудностями лесоснабжения и усилением значения лесов как средообразующего фактора (Г.М. Бененсон, П.В. Васильев, В.В. Глотов, Т.С. Лобовиков. Ю.Ю. Туница, А.Б. Шац, М. Потерсон и др.).

Названными специалистами были подвергнуты серьезному анализу вопросы влияния масштабов и структуры лесопромышленного производства на формы его организации, размещение и воспроизводство лесных ресурсов. Следует отметить, что по многим аспектам, связанным с совершенствованием структуры и организации производства, в лесном деле должной ясности пока так и не достигнуто. В частности, практика не располагает надежными критериями формирования объективных организационно-экономических, технологических и иных структур в масштабе страны в целом, отдельных ее экономических районов и предприятий.

Формирование структуры лесопромышленного производства, его организация, связаны с влиянием большого круга факторов и условий как общего, так и специфического характера. К факторам, определяющим структуру, организацию и эффективность развития лесной отрасли, можно отнести такие, как: темпы и характер научно-технического прогресса; дальнейшее развитие территориального разделения труда между экономическими районами и зонами за счет углубления специализации и комплексного развития хозяйства; рациональное и комплексное использование сырьевых, топливно-энергетических и трудовых ресурсов; совершенствование межрайонных и внутрирайонных, межо-

траслевых и внутриотраслевых производственно-экономических и иных связей и пропорций; повышение уровня планирования и обоснования решений по развитию и размещению производства.

С повышением уровня развития производительных сил и научно-технического прогресса роль факторов меняется, и, что важно, общие и частные факторы действуют не каждый сам по себе, а во взаимосвязи, динамике, территориальной и отраслевой специфике.

Важнейшими факторами, определяющими характер развития, эффективность, формирование структуры и организации лесопромышленного и лесохозяйственного производства, являются: лесообеспеченность, наличие сырьевой базы, ее количественные и качественные характеристики; научно-технический прогресс; объемы, размещение и характер лесопотребления; условия транспортировки сырья и готовой продукции; обеспеченность трудовыми ресурсами; требования охраны окружающей среды; социально-экономические условия.

Обобщая вышеизложенное, можно сказать, что комплексная организация производства предполагает создание таких иерархически построенных систем территориальных и производственных элементов народного хозяйства, которые бы функционировали на принципах взаимообусловленности, взаимосвязанности, пропорциональности, оптимальности и обеспечивали высшую эффективность. Этим и определяется место лесопромышленных и других лесных комплексов в общей системе территориально-производственных элементов народного хозяйства.

Реализации поставленных задач по оптимизации использования сырья способствует создание в лесной промышленности новых форм предприятий в виде объединений, включающих как лесозаготовительные, так и деревоперерабатывающие предприятия. Таким новым предприятием является **корпорация** (ранее производственное объединение), т.е. общество, уставной капитал которого разделен на определенное число акций и различные формы объединений предприятий, причем между этими понятиями существуют различия.

Следует отметить, что сам термин «корпорация», традиционно использующийся в России, сегодня является весьма многозначным и употребляется в нескольких значениях. Некоторые авторы делают акцент на юридическом аспекте термина «корпорация», другие исследователи рассматривают преимущественно экономическую сторону понятия «корпорация». Так, например, в работах С.В. Авдашевой, Н.М. Розановой [5], Б.З. Мильнера [6] термин «корпорация» используется как синоним акционерному обществу. По мнению И.Ю. Храбровой [7] в той или иной степени могут быть обоснованными определения корпорации и как коммерческой организации, и как хозяйственного товарищества или общества, и как объединение нескольких юридических лиц, не обладающее статусом юридического лица. М.А. Эскиндаров и ряд других исследователей определяют корпорацию как объединение физических и юридических лиц или капиталов для осуществления социально-полезной деятельности [8]. Л.П. Страхова, А.Е. Бартенев отмечают, что корпорация – это особая разновидность акционерных обществ, характеризующаяся транснациональным характером деятельности, большими размерами, доминирующим положением на рынке и т.д. [9]. Ю.С. Маслеченков, Ю.Н. Тронин уделяют меньше внимания юридическому аспекту и определяют корпорацию как хозяйственную систему, включающую три звена – финансовое, промышленно-торговое и управленческое [10]. В современном экономическом словаре корпорация (от лат. corporatio – объединение) трактуется как совокупность физических и юридических лиц или капиталов, объединившихся для достижения общих целей, осуществления совместной деятельности [11].

Несомненно, корпорация обладает определенными преимуществами по сравнению с другими формами предприятия, к которым можно отнести: 1) защита корпорацией своих собственников путем их избавления от индивидуальной юридической ответственности, когда они действуют в качестве корпоративных представителей; 2) ограниченная ответственность акционера, который по определению не может потерять (в случае банкротства корпорации) больше вложенной им доли капитала; 3) возможность передачи корпоративного капитала из рук в руки (владелец капитала может продать свои акции в любое время, а в случае смерти акционера его акции могут переходить к наследникам); 4) возможность наращивания объема корпоративного капитала.

При этом нельзя не учитывать недостатки, среди которых следующие: 1) для корпорации и акционеров – двойное налогообложение (налог с корпорации как с самостоятельного юридического лица плюс налог с дивидендов акционеров – как с физических лиц, так и с юридических держателей акций); 2) для менеджеров – усиленный контроль со стороны государства; 3) для корпорации, участников корпорации и общества – дискреционное поведение менеджеров (т.е. поведение, направленное на достижение собственных целей в ущерб общественным или корпоративным целям) [12].

Развитие предприятий, их взаимодействие и конкуренция в рыночной экономике объективно ведут к необходимости объединения отдельных предприятий. Рост затрат на НИОКР, неопределенность среды, необходимость сокращения времени производства и снижения себестоимости, а также трансакционных издержек определяют лидирующую роль в них крупных корпоративных структур, бизнес-групп. В то же время нередко компании не идут на полное слияние, а создают тот или иной механизм взаимодействия, позволяющий им сохранить статус юридического лица и при этом сотрудничать с другими предприятиями. В связи с этим возникает принципиально новый вид компаний – точнее говоря, речь идет уже не об отдельных предприятиях, а об объединениях юридических лиц.

До сих пор не существует общепринятого термина для обозначения подобных объединений – в литературе используются понятия: «интегрированная корпоративная структура» [13], «связанно-диверсифицированная система» [14], «интергломерат» [15], «интегрированная бизнес-группа» [16], а также «метакорпорация» [17].

Мы будем использовать термины «интегрированная корпоративная структура» и «метакорпорация», которые несколько шире, чем «интегрированная бизнес-группа».

Под интегрированной бизнес-группой понимается совокупность предприятий и организаций, координация действий которых выходит за рамки обычных контрактов и происходит при сохранении статуса партнеров по группе как отдельных хозяйственных субъектов, при одновременном выделении центрального элемента, выполняющего функции координации [18]. Предприятия, входящие в интегрированную бизнес-группу, сохраняют юридическую самостоятельность, но теряют хозяйственную независимость. К интегрированным бизнес-группам относятся все объединения предприятий холдингового типа: вертикально и горизонтально-интегрированные, смешанные и диверсифицированные.

Что касается определения метакорпорации, то наиболее полным является концепция трех критериев интегрированной корпоративной структуры, выдвинутая Я. Паппэ: метакорпорация – это объединение нескольких экономических агентов (юридических лиц, а также организаций, не являющихся юридическими лицами), удовлетворяющее следующим требованиям: 1) хотя бы часть экономических агентов является коммерческими организациями, действующими с целью получения прибыли; 2) между агентами существуют устойчивые взаимосвязи, более жесткие, чем рыночные; это означает, что в некоторых существенных аспектах все объединение выступает как единое целое; 3) существует стратегический центр принятия решений, который может быть как юридическим лицом, так и группой физических лиц – собственников и высших менеджеров; этот центр именуется центральным элементом [19].

Таким образом, интегрированная корпоративная структура рассматривается как объединение хозяйствующих субъектов производственного, финансово-кредитного, торгового, научно-технического и иных профилей на основе консолидации активов, прежде всего в акционерной форме или на базе договорных отношений, для достижения общих экономических целей (т.е. не столько как отдельная компания, сколько как система взаимодействия хозяйствующих субъектов). Обязательным условием создания или реформирования таких структур является разработка организационных проектов, содержащих доказательства синергического эффекта будущей совместной деятельности намеренных объединиться хозяйствующих субъектов. Подобные подходы использовались при анализе метакорпораций В. Микрюковым [20], С. Авдашевой [21].

В мировой практике сложились разнообразные типы интеграции фирм, различающиеся в зависимости от целей сотрудничества, характера хозяйственных отношений между их участниками, степени самостоятельности входящих в объединение предприятий. Это стратегические альянсы, консорциумы, картели, синдикаты, пулы, ассоциации, конгломераты, тресты, концерны, холдинги, финансово-промышленные группы и т.п.

Отметим, что под интеграцией будем понимать объединение предприятий-участников интеграционного процесса (или их части) таким образом, чтобы создать эффективную хозяйственную единицу.

Интеграция предприятий осуществляется для достижения определенных целей за счет получения дополнительных преимуществ от объединения ресурсов, например, за счет более эффективного использования ресурсов, получения дополнительных конкурентных преимуществ. Такие дополнительные преимущества часто называют синергическим эффектом. В данном случае это – эффект от объединения компаний, состоящий в том, что стоимость образовавшейся в результате объединения компании превосходит стоимость ее частей (по принципу: 2+2=5, точнее 2+2+эффект синергизма=5). И. Ансофф показывает следующие типы синергизма: синергизм продаж, оперативный инвестиционный синергизм менеджмента. По его мнению синергизм – это один из компонентов стратегии [22]. В финансовом менеджменте полученную от этого эффекта выгоду называют операционной экономией.

Оптимизация управления при интеграции достигается традиционными методами: сокращением времени на сбор и обработку данных; повышением качества управленческой информации (актуальность, достоверность, целостность, представительность, полнота); непосредственными (без промежуточных звеньев) связями системы управления с управляемым процессом; распределением задач по уровням управления и интеграцией учетных данных; сокращением относительной численности управленческого персонала; ликвидацией или выделением непрофильных и вспомогательных производств.

В целом выгода будет зависеть от того, насколько удалось улучшить сочетание свойств целостности и обособленности реорганизованной производственной системы.

Таким образом, интеграцию следует рассматривать как достаточно эффективную стратегию повышения устойчивости организаций.

Однако следует заметить, что наметившаяся с начала 90-х годов тенденция разукрупнения компаний также рассматривалась как эффективная стратегия выживания на рынке. Подобные преобразования были направлены на обеспечение жизнеспособности предприятия в условиях кризиса за счет «отсечения» неэффективных звеньев, выявления и поддержки отдельных перспективных частей предприятия, при этом, как правило, преследовались основные три цели:

1. Разделение затрат и доходов по отдельным видам продукции. Раздельное существование производств не допускает списание затрат по одному виду деятельности за счет другого и создает благоприятные условия для диверсификации предприятия.
2. Выделение рентабельных и нерентабельных частей предприятия. Данная цель связана с ориентацией на выживание не всего предприятия, а отдельных его конкурентоспособных частей. При этом предполагается, что нерентабельные подразделения должны будут выйти из состава предприятия или обанкротиться, чтобы успешно работающие подразделения могли выжить.
3. Создание условий для эффективного инвестирования. Имеется в виду, что предпочтительнее осуществлять инвестиции не в предприятие в целом, а создавать и поддерживать конкретные технологические цепочки – от проектирования до выпуска, продажи, предоставления реальных услуг.

Однако на деле процесс разукрупнения объясняется не столько тем, что руководители осознают его эффективность, сколько невозможностью в рамках существующей структуры «прокормить» все производства.

Учитывая, что большинство отечественных промышленных предприятий характеризуются технологической организацией производства, где оборудование и рабочая сила специализируются на выполнении однородных операций (работ), а не на определенном продукте, внутренние взаимоотношения выделенных самостоятельных подразделений осложняются слабой их увязкой с конечным продуктом и большой долей кооперации с другими подразделениями. Поэтому нынешнее ускоренное разукрупнение отечественных предприятий в большинстве случаев малоэффективно и приводит к соответствующим результатам.

Например, Усть-Илимский лесопромышленный комплекс создавался как единый технологический комплекс и работал сравнительно неплохо, пока оставался единым. Но в ходе кампании по разукрупнению в 90-х гг. на базе ЛПК было создано 42 юридических лица. Произошло разделение технологического комплекса на десятки самостоятельных «осколков». Итогами этих организационных изменений и последовавших за ними ухудшений стали значительный спад производства и дублирование мощностей. У юридических лиц начались серьезные проблемы: одни предприятия вступили в настоящую схватку с другими, появились взаимные неплатежи. Негативное влияние этого фактора стало быстро заметным, поэтому сразу было предпринято несколько попыток воссоздать на базе ЛПК единое финансово-технологическое пространство, и сегодня лесопромышленная корпорация «Илим палп Энтерпрайз», функционирующая в виде вертикально-интегрированного холдинга, является одной из ведущих компаний на рынке лесопродукции.

Таким образом, формирование и развитие интегрированных корпоративных структур в лесной отрасли можно рассматривать как способ получения дополнительных преимуществ в виде синергии и как эффективную стратегию реформирования лесной отрасли.

Характер взаимосвязей между компаниями становится все более сложным и весьма тонким, учитывая вдобавок ко всему и возможность кооперации интегрированных структур.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Реформирование предприятий. Типовая программа. Методические рекомендации. Опыт реструктуризации: Сб. документов. – М.: Изд. центр «Акционер», 1998. – 151 с.
2. Типовая (примерная) программа реформы предприятия. Утверждена приказом Минэкономики РФ № 118 от 1 октября 1997 г.
3. Реструктуризация предприятий и компаний / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро и др. Справочное пособие / Под ред. И.И. Мазура. – М.: Высшая школа, 2000. – 587 с.: ил.
4. Крыжановский В.Г. Реструктуризация предприятия. – М.: Изд-во ПРИОР, ИВАКО Аналитик, 1998. – 48 с.
5. Авдашева С.В., Розанова Н.М. Теория организации отраслевых рынков. – М.: Магистр, 1998. – 120 с.
6. Мильнер Б.З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 320 с.
7. Храброва И.Ю. Корпоративное управление: Вопросы интеграции. – М.: АЛЬПИНА, 2000. – 198 с.
8. Эскиндаров М.А. Развитие корпоративных отношений в современной российской экономике. – М.: Республика, 1999. – 368 с.
9. Страхова Л.П., Бартенев А.Е. Корпоративные образования в современной экономике // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. – № 6. – С. 24–30.
10. Маслеченков Ю.С., Тронин Ю.Н. Финансово-промышленные корпорации России. – М.: ДеКа, 1999. – 230 с.
11. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 249 с.
12. Институциональная экономика / Под ред. акад. Д.С. Львова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 318 с.
13. Винслав Ю., Дементьев В., Мелентьев А., Якутин Ю. Развитие интегрированных корпоративных структур в России // Российский экономический журнал. – 1998. – № 11–12. – С. 28–36.
14. Забелин П.В. Основы корпоративного управления концернами. – М.: ПРИОР, 1998. – 280 с.
15. Лафта Дж.К. Эффективность менеджмента организации. – М.: Русская Деловая Литература, 1999. – 320 с.
16. Авдашева С., Дементьев В. Акционерные и неимущественные механизмы интеграции в российских бизнес-группах // Российский экономический журнал. – 2000. – № 1. – С. 14–28.
17. Батчиков С., Петров Ю. Корпоративный сектор в переходной российской экономике // Российский экономический журнал. – 1997. – № 8. – С. 14–21.
18. Авдашева С.Б. Дементьев В.Е., Паппэ Я.Ш., Балюкевич В.П., Горбачев А.В. ФПГ: Анализ интегрированных структур, исследование. – М.: Бюро экономического анализа, 1999. – 105 с.
19. Паппэ Я.Ш. «Олигархи»: Экономическая хроника 1992–2000. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 232 с.
20. Микрюков В.Ю. Теория взаимодействия экономических субъектов. – М.: Вузовская книга, 1999. – 96 с.
21. Авдашева С.Б. Хозяйственные связи в российской промышленности. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 216 с.
22. Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1989. – 89 с.